



2024/1233

30.4.2024

**DIRECTIVA (UE) 2024/1233 DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO**

**de 24 de abril de 2024**

**por la que se establece un procedimiento único de solicitud de un permiso único que autoriza a los nacionales de terceros países a residir y trabajar en el territorio de un Estado miembro y por la que se establece un conjunto común de derechos para los trabajadores de terceros países que residen legalmente en un Estado miembro**

**(refundición)**

EL PARLAMENTO EUROPEO Y EL CONSEJO DE LA UNIÓN EUROPEA,

Visto el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, y en particular su artículo 79, apartado 2, letras a) y b),

Vista la propuesta de la Comisión Europea,

Previa transmisión del proyecto de acto legislativo a los Parlamentos nacionales,

Visto el dictamen del Comité Económico y Social Europeo <sup>(1)</sup>,

Visto el dictamen del Comité de las Regiones <sup>(2)</sup>,

De conformidad con el procedimiento legislativo ordinario <sup>(3)</sup>,

Considerando lo siguiente:

- (1) La Directiva 2011/98/UE del Parlamento Europeo y del Consejo <sup>(4)</sup> debe ser objeto de varias modificaciones. En aras de la claridad, conviene proceder a la refundición de dicha Directiva.
- (2) La Unión debe garantizar un trato justo a los nacionales de terceros países que residan legalmente en el territorio de los Estados miembros y una política de integración más enérgica debe tener como objetivo conceder a dichos nacionales de terceros países derechos y obligaciones comparables a los de los ciudadanos de la Unión.
- (3) El establecimiento de un único procedimiento de solicitud que conduzca, en un único acto administrativo, a la expedición de un título combinado de permiso de residencia y de trabajo contribuirá a simplificar y armonizar las normas actualmente aplicables en los Estados miembros.
- (4) Con el fin de autorizar la primera entrada en su territorio, los Estados miembros deben poder expedir un permiso único o, si solo expiden permisos únicos tras la entrada, un visado. Los Estados miembros deben expedir dichos permisos únicos o visados en los plazos oportunos.
- (5) Conviene establecer en la presente Directiva un conjunto de normas destinadas a regular el procedimiento de examen de las solicitudes de permiso único. Este procedimiento debe ser eficaz y gestionable habida cuenta de la carga normal de trabajo de las administraciones de los Estados miembros, así como transparente, equitativo y no discriminatorio, con el fin de ofrecer la adecuada seguridad jurídica a las personas interesadas en un plazo razonable.
- (6) El pilar europeo de derechos sociales, proclamado el 17 de noviembre de 2017 en Gotemburgo, establece un conjunto de principios que sirven de guía para garantizar la igualdad de oportunidades, el acceso al mercado laboral, unas condiciones de trabajo justas y la protección e inclusión sociales. La revisión de la Directiva 2011/98/UE forma parte del conjunto de medidas sobre capacidades y talentos que fue propuesto como continuación de la Comunicación de la Comisión, de 23 de septiembre de 2020, relativa al Nuevo Pacto sobre Migración y Asilo. Dicha revisión es también uno de los elementos de la Comunicación de la Comisión, de 4 de marzo de 2021, sobre el Plan de Acción del Pilar Europeo de Derechos Sociales.

<sup>(1)</sup> DO C 75 de 28.2.2023, p. 136.

<sup>(2)</sup> DO C 79 de 2.3.2023, p. 59.

<sup>(3)</sup> Posición del Parlamento Europeo de 13 de marzo de 2024 (pendiente de publicación en el Diario Oficial) y Decisión del Consejo de 12 de abril de 2024.

<sup>(4)</sup> Directiva 2011/98/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de diciembre de 2011, por la que se establece un procedimiento único de solicitud de un permiso único que autoriza a los nacionales de terceros países a residir y trabajar en el territorio de un Estado miembro y por la que se establece un conjunto común de derechos para los trabajadores de terceros países que residen legalmente en un Estado miembro (DO L 343 de 23.12.2011, p. 1).

- (7) Las disposiciones de la presente Directiva deben entenderse sin perjuicio de la competencia de los Estados miembros para regular los requisitos de expedición de un permiso único con fines de trabajo. La presente Directiva no debe afectar al derecho de los Estados miembros de conformidad con el artículo 79, apartado 5, del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE). Sobre esta base, los Estados miembros deben poder considerar que una solicitud de permiso único es inadmisibles o denegarla.
- (8) La presente Directiva debe abarcar los contratos de trabajo y las relaciones laborales entre nacionales de terceros países y empleadores. Cuando el Derecho nacional de un Estado miembro permita la admisión de nacionales de terceros países por medio de agencias de trabajo temporal establecidas en su territorio que tengan una relación laboral con el trabajador, dichos nacionales de terceros países no deben quedar excluidos del ámbito de aplicación de la presente Directiva. Todas las disposiciones de la presente Directiva relativas a los empleadores deben aplicarse igualmente a dichas agencias.
- (9) Los nacionales de terceros países desplazados no deben estar cubiertos por la presente Directiva. Ello no debe impedir que los nacionales de terceros países que residan y trabajen legalmente en el territorio de un Estado miembro y que sean destinados a otro Estado miembro se beneficien del mismo trato que los nacionales del Estado miembro de origen durante su desplazamiento por lo que se refiere a las condiciones de empleo que no se ven afectadas por la aplicación de la Directiva 96/71/CE del Parlamento Europeo y del Consejo <sup>(5)</sup>.
- (10) Los nacionales de terceros países que gocen de protección de conformidad con el Derecho nacional, las obligaciones internacionales o las prácticas de un Estado miembro no deben estar cubiertos por la presente Directiva, a excepción del capítulo III, que debe aplicarse si de conformidad con el Derecho nacional dichos nacionales de terceros países tienen derecho a trabajar y así lo hacen o así lo han hecho.
- (11) Los nacionales de terceros países que hayan obtenido el estatuto de residentes de larga duración de conformidad con la Directiva 2003/109/CE del Consejo <sup>(6)</sup> deben quedar excluidos del ámbito de aplicación de la presente Directiva, debido a su estatuto globalmente más privilegiado y a la especificidad de su permiso de residencia, que lleva la mención «residente de larga duración–UE».
- (12) Los nacionales de terceros países que hayan sido admitidos en el territorio de un Estado miembro para trabajar como temporeros y que hayan solicitado la admisión o hayan sido admitidos en el territorio de un Estado miembro en virtud de la Directiva 2014/36/UE del Parlamento Europeo y del Consejo <sup>(7)</sup> deben quedar excluidos del ámbito de aplicación de la presente Directiva, dado que entran en el ámbito de aplicación de la Directiva 2014/36/UE, que establece un régimen específico.
- (13) La obligación de los Estados miembros de determinar si la solicitud de permiso único debe presentarla el nacional del tercer país o el empleador de dicho nacional del tercer país debe entenderse sin perjuicio de los regímenes que exijan que ambas partes participen en el procedimiento. Los Estados miembros deben considerar y examinar las solicitudes de permiso único bien cuando el nacional de un tercer país esté residiendo fuera del territorio del Estado miembro en el que dicho nacional del tercer país desea ser admitido, bien cuando dicho nacional del tercer país ya esté residiendo en el territorio de dicho Estado miembro como titular de un permiso de residencia válido expedido por dicho Estado miembro de conformidad con el Reglamento (CE) n.º 1030/2002 del Consejo <sup>(8)</sup>. Los Estados miembros deben también tener la opción de aceptar solicitudes presentadas por otros nacionales de terceros países que estén presentes legalmente en su territorio.
- (14) Las disposiciones de la presente Directiva sobre el procedimiento único de solicitud y sobre el permiso único no deben afectar al visado uniforme ni al visado para estancias de larga duración. Siempre que se cumplan los requisitos establecidos por el Derecho de la Unión o nacional y cuando un Estado miembro expida permisos únicos tan solo en su territorio, el Estado miembro de que se trate debe expedir al nacional de un tercer país el visado exigido para obtener un permiso único.
- (15) El plazo para adoptar la decisión sobre la solicitud debe incluir el tiempo necesario para comprobar la situación del mercado laboral, cuando tal comprobación se realice en relación con una solicitud individual de permiso único. Por consiguiente, el plazo previsto para adoptar la decisión no incluye una comprobación general de la situación del mercado laboral que no esté vinculada a una solicitud individual de permiso único. Los Estados miembros deben esforzarse por expedir el visado exigido para obtener un permiso único en los plazos oportunos.

<sup>(5)</sup> Directiva 96/71/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de diciembre de 1996, sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios (DO L 18 de 21.1.1997, p. 1).

<sup>(6)</sup> Directiva 2003/109/CE del Consejo, de 25 de noviembre de 2003, relativa al estatuto de los nacionales de terceros países residentes de larga duración (DO L 16 de 23.1.2004, p. 44).

<sup>(7)</sup> Directiva 2014/36/UE del Parlamento Europeo y de Consejo, de 26 de febrero de 2014, sobre las condiciones de entrada y estancia de nacionales de terceros países para fines de empleo como trabajadores temporeros (DO L 94 de 28.3.2014, p. 375).

<sup>(8)</sup> Reglamento (CE) n.º 1030/2002 del Consejo, de 13 de junio de 2002, por el que se establece un modelo uniforme de permiso de residencia para nacionales de terceros países (DO L 157 de 15.6.2002, p. 1).

- (16) Con el objetivo de evitar la duplicación del trabajo y la prolongación de los procedimientos, los Estados miembros deben esforzarse por exigir a los solicitantes que presenten los documentos pertinentes una sola vez y deben llevar a cabo una única comprobación sustancial de los documentos presentados por el solicitante para la expedición tanto de un permiso único como, en su caso, del visado necesario para obtenerlo.
- (17) La designación de la autoridad competente a efectos de la presente Directiva debe entenderse sin perjuicio de la función y las competencias de otras autoridades y, cuando proceda, de los interlocutores sociales, por lo que respecta al examen de la solicitud y la decisión sobre la misma.
- (18) El plazo para adoptar la decisión sobre la solicitud no debe, sin embargo, incluir el tiempo necesario para reconocer las cualificaciones profesionales. La presente Directiva debe entenderse sin perjuicio de los trámites nacionales de reconocimiento de títulos.
- (19) Las consecuencias en caso de que las autoridades no adopten una decisión dentro de los plazos previstos en la presente Directiva deben determinarse con arreglo al Derecho nacional y deben poder ser objeto de reparación jurídica.
- (20) Tal como se menciona en la Comunicación de la Comisión, de 27 de abril de 2022, titulada «Atraer capacidades y talento a la UE», las «asociaciones en materia de talentos» son una de las herramientas clave del Nuevo Pacto sobre Migración y Asilo en lo que respecta a su dimensión exterior. Su objetivo es reforzar la cooperación entre la Unión, los Estados miembros y los países socios, impulsar la movilidad laboral internacional y desarrollar el talento de manera circular y beneficiosa para todas las partes. Acelerar la tramitación de las solicitudes de permiso único dentro de los límites establecidos en la presente Directiva también podría contribuir a la implantación efectiva de las «asociaciones en materia de talentos» con países socios clave.
- (21) Con el fin de que los mercados laborales de la Unión sean más eficientes y atractivos, los Estados miembros deben poder acelerar la tramitación de las solicitudes de permiso único presentadas por nacionales de terceros países que ya sean titulares de un permiso único en otro Estado miembro, o en su nombre, dentro de los límites establecidos en la presente Directiva.
- (22) El formato del permiso único debe ajustarse a las disposiciones del Reglamento (CE) n.º 1030/2002, que permite a los Estados miembros añadir información adicional, en particular para indicar si el interesado está autorizado a trabajar o no. Conviene, también a efectos de un mejor control de la migración, que el Estado miembro haga figurar no solo en el permiso único, sino en todos los permisos de residencia expedidos, la información acerca de la autorización para trabajar, independientemente del tipo de permiso o del permiso de residencia sobre la base del cual el nacional de un tercer país haya sido admitido en su territorio y haya obtenido el acceso a su mercado de trabajo. Los nacionales de terceros países deben tener derecho a verificar en papel o en formato electrónico la información que figure en el permiso y, en su caso, a corregirla o suprimirla, de conformidad con el Reglamento (CE) n.º 1030/2002.
- (23) Las disposiciones de la presente Directiva sobre los permisos de residencia para fines distintos de los laborales deben aplicarse solo al formato de esos permisos y entenderse sin perjuicio de las normas de la Unión ni de las normas nacionales sobre los procedimientos de admisión y sobre los procedimientos de expedición de esos permisos.
- (24) Las disposiciones de la presente Directiva sobre el permiso único y sobre el permiso de residencia emitidos para fines distintos de los laborales no impedirán que los Estados miembros expidan un documento adicional en formato de papel para poder dar información más precisa sobre la relación laboral, información para la que no deja espacio suficiente el formato del permiso de residencia. Dichos documentos pueden servir para evitar la explotación de nacionales de terceros países y luchar contra el empleo ilegal pero deben ser opcionales para los Estados miembros y no deben servir como sustituto de un permiso de trabajo, lo que comprometería el concepto del permiso único. Para almacenar este tipo de información en formato electrónico también cabe recurrir a las posibilidades técnicas que brindan el artículo 4 del Reglamento (CE) n.º 1030/2002 y su anexo, letra a), punto 20. Además, se ha de exigir a los empleadores que informen a los trabajadores de terceros países de los aspectos esenciales de la relación laboral y de cualquier cambio de los mismos, de conformidad con lo dispuesto en la Directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo<sup>(9)</sup>.
- (25) Las condiciones y criterios sobre la base de los cuales puede denegarse una solicitud de expedición, modificación o renovación del permiso único o sobre la base de los cuales puede retirarse el permiso único, deben ser objetivos y deben estar fijados en el Derecho nacional, incluida la obligación de respetar el principio de preferencia de la Unión, tal como se consagra en particular en las disposiciones pertinentes de las Actas de adhesión de 2003 y de 2005. Las decisiones de denegación o de retirada deben estar debidamente motivadas. Las decisiones de denegación de una solicitud de expedición, modificación o renovación de un permiso único y las decisiones de retirada de un permiso único deben basarse en criterios establecidos por el Derecho de la Unión o nacional y deben tener en cuenta las

<sup>(9)</sup> Directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea (DO L 186 de 11.7.2019, p. 105).

circunstancias específicas del caso, cuando proceda, y respetar el principio de proporcionalidad. En circunstancias excepcionales y debidamente justificadas relacionadas con la complejidad de la solicitud, y en interés del solicitante, debe ser posible prorrogar el plazo para tomar una decisión con arreglo a la presente Directiva por un período adicional de treinta días. En caso de cambio de empleador por parte del titular de un permiso único, una prórroga del plazo por un período adicional de quince días debe estar debidamente justificada.

- (26) A fin de garantizar que los nacionales de terceros países y sus familias tengan acceso efectivo a sus derechos, los Estados miembros deben proporcionarles gratuitamente información accesible sobre los documentos justificativos necesarios para solicitar el permiso único, así como sobre las condiciones de entrada y residencia y los derechos, obligaciones y garantías procesales para su protección y la de los miembros de sus familias. Dicha información debe incluir la relativa a los interlocutores sociales, con especial referencia a las organizaciones de trabajadores, a fin de propiciar el conocimiento para protegerlos mejor en el trabajo.
- (27) Los nacionales de terceros países que se encuentren en posesión de un documento de viaje válido y de un permiso único expedido por un Estado miembro que aplique íntegramente el acervo de Schengen deben poder entrar y desplazarse libremente por el territorio de los Estados miembros que apliquen íntegramente el acervo de Schengen, durante tres meses como máximo, en cualquier período de seis meses, de acuerdo con el Reglamento (UE) 2016/399 del Parlamento Europeo y del Consejo<sup>(10)</sup> y de conformidad con el artículo 21 del Convenio de aplicación del Acuerdo de Schengen de 14 de junio de 1985 entre los Gobiernos de los Estados de la Unión Económica Benelux, de la República Federal de Alemania y de la República Francesa relativo a la supresión gradual de los controles en las fronteras comunes<sup>(11)</sup> (Convenio de Schengen).
- (28) En ausencia de legislación horizontal de la Unión, los derechos de los nacionales de terceros países varían en función de su nacionalidad y del Estado miembro en el que trabajen. Con el fin de seguir elaborando una política de inmigración coherente, reducir la desigualdad de derechos existente entre los ciudadanos de la Unión y los nacionales de terceros países que trabajan legalmente en un Estado miembro y completar el acervo existente en materia de inmigración, conviene establecer un conjunto de derechos para especificar, en particular, los ámbitos en los que se contempla la igualdad de trato entre los nacionales de un Estado miembro y tales nacionales de terceros países que aún no tienen el estatuto de residentes de larga duración. El objetivo de esas disposiciones es establecer un nivel mínimo de igualdad de condiciones en la Unión, reconocer que dichos nacionales de terceros países contribuyen, mediante su trabajo y los impuestos que pagan, a la economía de la Unión, y actuar de salvaguardia para reducir la competencia desleal entre los nacionales de un Estado miembro y los nacionales de terceros países que derive en la posible explotación de estos últimos. La presente Directiva debe dar una definición de trabajador de un tercer país, que abarque a todo nacional de un tercer país que haya sido admitido en el territorio de un Estado miembro, resida legalmente en él y al que se haya autorizado, en el contexto de una relación laboral, a trabajar en dicho Estado miembro en virtud del Derecho o las prácticas nacionales. En este contexto, el trabajador de un tercer país debe tener un contrato de trabajo o una relación laboral conforme a lo definido en el Derecho nacional, los convenios colectivos o las prácticas de un Estado miembro, teniendo en cuenta la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea.
- (29) Cuando el titular de un permiso único cambie de empleador, el nuevo empleador debe comunicar a las autoridades competentes los datos del empleo de conformidad con los procedimientos establecidos en el Derecho nacional. Un cambio en las condiciones de empleo, como la dirección del empleador, el lugar habitual de trabajo, el horario de trabajo y la remuneración, no constituye en sí mismo un cambio de empleador.
- (30) Todos los nacionales de terceros países que residan y trabajen legalmente en un Estado miembro deben gozar al menos de un conjunto común de derechos basados en la igualdad de trato con los nacionales del Estado miembro donde residan, independientemente del propósito inicial o del motivo de la admisión en su territorio. El derecho a la igualdad de trato en los ámbitos a los que se aplica la presente Directiva debe garantizarse no solo a los nacionales de terceros países admitidos en un Estado miembro con el fin de trabajar, sino también a los admitidos con otros fines y que posteriormente hayan obtenido acceso al mercado de trabajo en virtud de otras disposiciones del Derecho de la Unión o nacional; ello incluye a los miembros de la familia de un trabajador de un tercer país admitidos de acuerdo con la Directiva 2003/86/CE del Consejo<sup>(12)</sup>, y a los nacionales de terceros países admitidos en el territorio de un Estado miembro de conformidad con la Directiva (UE) 2016/801 del Parlamento Europeo y del Consejo<sup>(13)</sup>.

<sup>(10)</sup> Reglamento (UE) 2016/399 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 9 de marzo de 2016, por el que se establece un Código de normas de la Unión para el cruce de personas por las fronteras (Código de fronteras Schengen) (DO L 77 de 23.3.2016, p. 1).

<sup>(11)</sup> DO L 239 de 22.9.2000, p. 19.

<sup>(12)</sup> Directiva 2003/86/CE del Consejo, de 22 de septiembre de 2003, sobre el derecho a la reagrupación familiar (DO L 251 de 3.10.2003, p. 12).

<sup>(13)</sup> Directiva (UE) 2016/801 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 11 de mayo de 2016, relativa a los requisitos de entrada y residencia de los nacionales de terceros países con fines de investigación, estudios, prácticas, voluntariado, programas de intercambio de alumnos o proyectos educativos y colocación *au pair* (DO L 132 de 21.5.2016, p. 21).

- (31) El derecho a la igualdad de trato en algunos ámbitos específicos debe vincularse estrictamente con el estatuto de residente legal del nacional de un tercer país y con el acceso dado al mercado de trabajo de un Estado miembro, que se consagran en el permiso único que autoriza la residencia y el trabajo y en los permisos de residencia expedidos con otros fines y que contienen la indicación de que se autoriza al interesado a trabajar.
- (32) El derecho a la igualdad de trato de los trabajadores de terceros países con los nacionales del Estado miembro en lo que respecta a las condiciones de empleo y laborales a que se refiere la presente Directiva contribuye a un trabajo digno y a la prevención de la explotación de los trabajadores de terceros países. Dicho derecho debe abarcar como mínimo las condiciones de empleo, la remuneración, incluidas las retribuciones por horas extraordinarias, las deducciones y pagos atrasados de la misma, los créditos en caso de insolvencia del empresario, la aplicación del principio de igualdad de remuneración para el mismo trabajo, el despido, el mismo trato de hombres y mujeres, la formación, la salud y la seguridad en el lugar de trabajo, el tiempo de trabajo, los permisos y las vacaciones. El derecho a la igualdad de trato debe incluir las condiciones de trabajo establecidas en el Derecho de la Unión, el Derecho nacional, los convenios colectivos y las prácticas de un Estado miembro en las mismas condiciones que a los nacionales del Estado miembro de que se trate.
- (33) Un Estado miembro debe reconocer las cualificaciones profesionales adquiridas por nacionales de terceros países en otro Estado miembro igual que aquellas adquiridas por ciudadanos de la Unión, y debe tener en cuenta las cualificaciones adquiridas en un tercer país de acuerdo con la Directiva 2005/36/CE del Parlamento Europeo y del Consejo<sup>(14)</sup>. El derecho a la igualdad de trato para los trabajadores de terceros países en lo que respecta al reconocimiento de diplomas, certificados y otros títulos profesionales, de conformidad con los procedimientos nacionales aplicables, debe entenderse sin perjuicio de la competencia de los Estados miembros para dar acceso a tales trabajadores de terceros países a su mercado de trabajo.
- (34) Los trabajadores de terceros países deben gozar de igualdad de trato en lo que respecta a la seguridad social. Las ramas de la seguridad social se definen en el Reglamento (CE) n.º 883/2004 del Parlamento Europeo y del Consejo<sup>(15)</sup>. Las disposiciones sobre la igualdad de trato en lo que respecta a la seguridad social contempladas en la presente Directiva también deben ser de aplicación a los trabajadores admitidos en un Estado miembro directamente desde un tercer país. No obstante, la presente Directiva no debe otorgar a los trabajadores de terceros países más derechos que los ya contemplados en el Derecho de la Unión vigente en el sector de la seguridad social para los nacionales de terceros países que se encuentran en situaciones transfronterizas.
- (35) El Tribunal de Justicia de la Unión Europea sostuvo, en su sentencia de 25 de noviembre de 2020, correspondiente al asunto C-302/19<sup>(16)</sup>, que no es lícito que un Estado miembro deniegue al titular de un permiso único el disfrute de una prestación de seguridad social, o cercene ese disfrute, por el hecho de que todos los miembros de la familia de dicho titular, o algunos de ellos, no residan en su territorio sino en un tercer país, cuando el mismo Estado miembro concede tal prestación a sus nacionales con independencia del lugar de residencia de los miembros de su familia.
- (36) Los Estados miembros deben garantizar al menos el mismo trato a los nacionales de terceros países que tengan un empleo o a aquellos que, tras un período mínimo de empleo, pasen a estar inscritos como desempleados. Toda restricción de la igualdad de trato en materia de seguridad social en virtud de la presente Directiva debe entenderse sin perjuicio de los derechos concedidos conforme al Reglamento (UE) n.º 1231/2010 del Parlamento Europeo y del Consejo<sup>(17)</sup>.
- (37) El Derecho de la Unión no limita la facultad de los Estados miembros de organizar sus sistemas de seguridad social. Corresponde a cada Estado miembro fijar las condiciones para conceder las prestaciones de seguridad social, así como el importe de estos beneficios y el período durante el cual se conceden. Sin embargo, al ejercer esta facultad, los Estados miembros deben cumplir con el Derecho de la Unión.
- (38) La igualdad de trato a los trabajadores de terceros países no debe aplicarse a las medidas del ámbito de la formación profesional financiadas por los regímenes de asistencia social.
- (39) Los Estados miembros deben velar por impedir la discriminación de los trabajadores de terceros países con relación a su acceso a bienes y servicios para los que se garantice la igualdad de trato de los trabajadores de terceros países con los nacionales del Estado miembro en el que residen de conformidad con la presente Directiva y el Derecho nacional. Debe prestarse especial atención a la prevención de posibles discriminaciones por lo que respecta al acceso a la vivienda de alquiler privado, a fin de garantizar que las condiciones de vivienda y los contratos de alquiler

<sup>(14)</sup> Directiva 2005/36/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 7 de septiembre de 2005, relativa al reconocimiento de cualificaciones profesionales (DO L 255 de 30.9.2005, p. 22).

<sup>(15)</sup> Reglamento (CE) n.º 883/2004 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 29 de abril de 2004, sobre la coordinación de los sistemas de seguridad social (DO L 166 de 30.4.2004, p. 1).

<sup>(16)</sup> Sentencia del Tribunal de Justicia de 25 de noviembre de 2020, Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS) contra WS, C-302/19, ECLI:EU:C:2020:957, apartado 39.

<sup>(17)</sup> Reglamento (UE) n.º 1231/2010 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 24 de noviembre de 2010, por el que se amplía la aplicación del Reglamento (CE) n.º 883/2004 y el Reglamento (CE) n.º 987/2009 a los nacionales de terceros países que, debido únicamente a su nacionalidad, no estén cubiertos por los mismos (DO L 344 de 29.12.2010, p. 1).

cumplan con los estándares y las normas nacionales aplicables al alquiler privado, también en lo que se refiere a los estándares y las normas relativas a los importes del alquiler. Es especialmente pertinente garantizar que los trabajadores de un tercer país sigan teniendo libertad para elegir su alojamiento, sin obligación de residir en el alojamiento proporcionado por el empleador, como es el caso de los trabajadores del Estado miembro en cuestión, de conformidad con el Derecho nacional.

- (40) Con el fin de reforzar la igualdad de trato de los trabajadores de terceros países, los Estados miembros deben establecer sanciones efectivas, proporcionadas y disuasorias contra los empleadores en caso de incumplimiento de las disposiciones nacionales adoptadas de conformidad con la presente Directiva, en particular en lo que se refiere a las condiciones de trabajo, la libertad de asociación y afiliación y las ramas de la seguridad social, tal como se definen en el Reglamento (CE) n.º 883/2004.
- (41) A fin de garantizar una aplicación adecuada de las disposiciones nacionales adoptadas en virtud de la presente Directiva, los Estados miembros, en cooperación con los interlocutores sociales, cuando proceda, de conformidad con el Derecho nacional, deben establecer mecanismos adecuados de seguimiento y, cuando proceda, inspecciones eficaces y adecuadas en sus respectivos territorios, de conformidad con el Derecho o la práctica administrativa nacionales. Los servicios encargados de la inspección de trabajo u otras autoridades competentes deben, cuando proceda, tener acceso al lugar de trabajo.
- (42) Los Estados miembros también deben garantizar que haya mecanismos eficaces a través de los cuales los trabajadores de terceros países deben poder tratar de obtener reparación jurídica y presentar denuncias directamente o a través de terceros que, de conformidad con los criterios establecidos por el Derecho nacional, las prácticas administrativas o los convenios colectivos aplicables tengan un interés legítimo en garantizar el cumplimiento de la presente Directiva, como los sindicatos u otras asociaciones o a través de las autoridades competentes. Dichos mecanismos eficaces se consideran necesarios para tratar aquellas situaciones en las que los trabajadores de terceros países desconocen los mecanismos existentes para hacer cumplir las normas o vacilan en recurrir personalmente a ellos, por ejemplo, por temor a las posibles consecuencias. Los Estados miembros deben garantizar que los trabajadores de terceros países tengan el mismo acceso que los nacionales del Estado miembro en el que residen a los procedimientos jurídicos, incluidos los procedimientos judiciales y administrativos, las denuncias, la mediación y otros mecanismos establecidos en el Derecho nacional para los nacionales del Estado miembro. Los Estados miembros también deben garantizar el acceso a la asistencia jurídica gratuita en las mismas condiciones previstas para los trabajadores nacionales en dichos procedimientos, si así lo prevé su Derecho nacional.
- (43) A escala nacional, ya deberían haberse adoptado y estar en vigor medidas nacionales similares en el ámbito de la protección de los trabajadores, relativas al seguimiento, la evaluación, las inspecciones, las sanciones y la facilitación de las denuncias.
- (44) El permiso único debe autorizar a su titular a cambiar de empleador durante su período de validez. Además de verificar si el titular del permiso único sigue cumpliendo los requisitos establecidos por el Derecho de la Unión o nacional, los Estados miembros deben poder establecer determinadas condiciones para un cambio de empleador, incluido un procedimiento de notificación y una comprobación de la situación del mercado laboral si el Estado miembro de que se trate realiza comprobaciones de la situación del mercado laboral para las solicitudes de permiso único. Con el fin de evitar posibles abusos de las disposiciones de la presente Directiva relacionadas con el cambio de empleador, los Estados miembros también deben poder fijar un período mínimo durante el cual el titular del permiso único esté obligado a trabajar para el primer empleador antes de cambiar de empleador. Independientemente de la duración del contrato de trabajo establecida en el Derecho nacional, dicho período mínimo no debe, en ningún caso, exceder de seis meses. En casos excepcionales y debidamente justificados, por ejemplo la explotación del titular del permiso único o si el empleador no cumple sus obligaciones jurídicas respecto al titular del permiso único, los Estados miembros deben autorizar el cambio de empleador antes de que concluya dicho período mínimo.
- (45) El permiso único no debe retirarse durante un período mínimo de tres meses en caso de desempleo o de seis meses si el nacional de un tercer país ha sido titular del permiso único durante más de dos años. Durante períodos de desempleo superiores a tres meses, los Estados miembros deben poder exigir a los titulares del permiso único que aporten pruebas de que disponen de recursos suficientes para mantenerse.
- (46) Con el fin de reforzar el conocimiento del procedimiento de obtención del permiso único y de los derechos, obligaciones y garantías procesales de los trabajadores de terceros países y de los miembros de sus familias, se anima a los Estados miembros a reforzar las actividades publicitarias y las campañas de información sobre estas cuestiones, incluidas, cuando proceda, las actividades y campañas dirigidas a terceros países.
- (47) La presente Directiva debe aplicarse sin perjuicio de las disposiciones más favorables contenidas en el Derecho de la Unión y en los instrumentos internacionales aplicables.

- (48) Los Estados miembros deben aplicar las disposiciones de la presente Directiva sin discriminación por razón de sexo, raza, color, origen étnico o social, rasgos genéticos, lengua, religión o creencias, opiniones políticas o de cualquier otro tipo, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio, nacimiento, discapacidad, edad u orientación sexual, en virtud, en particular, de la Directiva 2000/43/CE del Consejo <sup>(18)</sup> y de la Directiva 2000/78/CE del Consejo <sup>(19)</sup>.
- (49) Dado que los objetivos de la presente Directiva, a saber, el establecimiento de un procedimiento único de solicitud para la expedición de un permiso único que autorice a los nacionales de terceros países a trabajar en el territorio de un Estado miembro así como de un conjunto común de derechos para los trabajadores de terceros países que residen legalmente en un Estado miembro, no pueden ser alcanzados de manera suficiente por los Estados miembros, sino que, debido a las dimensiones y los efectos de la acción, pueden lograrse mejor a escala de la Unión, esta puede adoptar medidas, de acuerdo con el principio de subsidiariedad establecido en el artículo 5 del Tratado de la Unión Europea. De conformidad con el principio de proporcionalidad establecido en el mismo artículo, la presente Directiva no excede de lo necesario para alcanzar dichos objetivos.
- (50) La presente Directiva respeta los derechos fundamentales y observa los principios reconocidos en la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea de conformidad con el artículo 6, apartado 1, del TUE.
- (51) De conformidad con los artículos 1 y 2 del Protocolo n.º 21 sobre la posición del Reino Unido y de Irlanda respecto del espacio de libertad, seguridad y justicia, anejo al TUE y al TFUE, y sin perjuicio del artículo 4 de dicho Protocolo, Irlanda no participa en la adopción de la presente Directiva y no queda vinculada por ella ni sujeta a su aplicación.
- (52) De conformidad con los artículos 1 y 2 del Protocolo n.º 22 sobre la posición de Dinamarca, anejo al TUE y al TFUE, Dinamarca no participa en la adopción de la presente Directiva y no queda vinculada por ella ni sujeta a su aplicación.
- (53) La obligación de transponer la presente Directiva al Derecho interno debe limitarse a las disposiciones constitutivas de una modificación de fondo con respecto a la Directiva anterior. La obligación de transponer las disposiciones no modificadas se deriva de la Directiva anterior.
- (54) La presente Directiva no debe afectar a las obligaciones de los Estados miembros relativas al plazo de transposición al Derecho interno de la Directiva que se indica en el anexo I.

HAN ADOPTADO LA PRESENTE DIRECTIVA:

## CAPÍTULO I

### DISPOSICIONES GENERALES

#### Artículo 1

##### Objeto

1. La presente Directiva establece:
  - a) un procedimiento único de solicitud para la expedición de un permiso único que autorice a los nacionales de terceros países a residir con el fin de trabajar en el territorio de un Estado miembro, a fin de simplificar los procedimientos de admisión de estas personas y de facilitar el control de su estatuto;
  - b) un conjunto común de derechos para los trabajadores de terceros países que residen legalmente en un Estado miembro, con independencia de los fines de su admisión inicial en el territorio de dicho Estado miembro, basado en la igualdad de trato con los nacionales de dicho Estado miembro.
2. La presente Directiva no afectará al derecho de los Estados miembros a establecer volúmenes de admisión de nacionales de terceros países con arreglo al artículo 79, apartado 5, del TFUE.

#### Artículo 2

##### Definiciones

A los efectos de la presente Directiva, se entenderá por:

- 1) «nacional de un tercer país»: toda persona que no sea ciudadano de la Unión en el sentido del artículo 20, apartado 1, del TFUE;

<sup>(18)</sup> Directiva 2000/43/CE del Consejo, de 29 de junio de 2000, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico (DO L 180 de 19.7.2000, p. 22).

<sup>(19)</sup> Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación (DO L 303 de 2.12.2000, p. 16).

- 2) «trabajador de un tercer país»: todo nacional de un tercer país que ha sido admitido en el territorio de un Estado miembro, que reside legalmente en él y que está autorizado, en el contexto de una relación laboral, a trabajar en ese Estado miembro de acuerdo con el Derecho, los convenios colectivos o las prácticas nacionales;
- 3) «permiso único»: el permiso de residencia expedido por las autoridades de un Estado miembro por el que se autoriza a un nacional de un tercer país a residir legalmente en su territorio con el fin de trabajar;
- 4) «procedimiento único de solicitud»: todo procedimiento conducente, sobre la base de una solicitud única presentada por un nacional de un tercer país, o por el empleador de dicho nacional de un tercer país, con el fin de obtener autorización para residir y trabajar en el territorio de un Estado miembro, a una decisión sobre tal solicitud de permiso único.

### Artículo 3

#### Ámbito de aplicación

1. La presente Directiva se aplicará a los nacionales de terceros países que:
  - a) soliciten la residencia en un Estado miembro con el fin de trabajar;
  - b) hayan sido admitidos en un Estado miembro para fines distintos de trabajo, de conformidad con el Derecho de la Unión o nacional, estén autorizados a trabajar y sean titulares de un permiso de residencia de conformidad con el Reglamento (CE) n.º 1030/2002, o
  - c) hayan sido admitidos en un Estado miembro con el fin de trabajar de conformidad con el Derecho de la Unión o nacional.
2. La presente Directiva no se aplicará a los nacionales de terceros países que:
  - a) sean miembros de la familia de ciudadanos de la Unión que hayan ejercido o estén en el ejercicio de su derecho a la libre circulación dentro de la Unión de conformidad con la Directiva 2004/38/CE del Parlamento Europeo y del Consejo <sup>(20)</sup>;
  - b) gocen, junto con los miembros de sus familias e independientemente de su nacionalidad, de derechos de libre circulación equivalentes a los de los ciudadanos de la Unión en virtud de acuerdos entre la Unión y sus Estados miembros o entre la Unión y terceros países;
  - c) estén desplazados, mientras estén desplazados;
  - d) hayan solicitado la admisión en el territorio de un Estado miembro como trabajadores trasladados dentro de una empresa o hayan sido admitidos como tales con arreglo a la Directiva 2014/66/UE del Parlamento Europeo y del Consejo <sup>(21)</sup>;
  - e) hayan solicitado la admisión o que hayan sido admitidos en el territorio de un Estado miembro como temporeros con arreglo a la Directiva 2014/36/UE o como *au pairs*;
  - f) que hayan sido autorizados a residir en un Estado miembro en virtud de la protección temporal de conformidad con la Directiva 2001/55/CE del Consejo <sup>(22)</sup> o hayan solicitado la autorización de residencia por el mismo motivo y estén a la espera de una decisión sobre su situación;
  - g) que gocen de protección internacional de conformidad con la Directiva 2011/95/UE del Parlamento Europeo y del Consejo <sup>(23)</sup> o que hayan solicitado protección internacional en virtud de dicha Directiva, sin que se haya adoptado aún una decisión definitiva sobre su solicitud;
  - h) que gocen de protección de conformidad con el Derecho nacional, las obligaciones internacionales o las prácticas de un Estado miembro, o que la hayan solicitado de conformidad con el Derecho nacional, las obligaciones internacionales o las prácticas de un Estado miembro, sin que se haya adoptado aún una decisión definitiva sobre su solicitud;

<sup>(20)</sup> Directiva 2004/38/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 29 de abril de 2004, relativa al derecho de los ciudadanos de la Unión y de los miembros de sus familias a circular y residir libremente en el territorio de los Estados miembros, por la que se modifica el Reglamento (CEE) n.º 1612/68 y se derogan las Directivas 64/221/CEE, 68/360/CEE, 72/194/CEE, 73/148/CEE, 75/34/CEE, 75/35/CEE, 90/364/CEE, 90/365/CEE y 93/96/CEE (DO L 158 de 30.4.2004, p. 77).

<sup>(21)</sup> Directiva 2014/66/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 15 de mayo de 2014, relativa a las condiciones de entrada y residencia de nacionales de terceros países en el marco de traslados intraempresariales (DO L 157 de 27.5.2014, p. 1).

<sup>(22)</sup> Directiva 2001/55/CE del Consejo, de 20 de julio de 2001, relativa a las normas mínimas para la concesión de protección temporal en caso de afluencia masiva de personas desplazadas y a medidas de fomento de un esfuerzo equitativo entre los Estados miembros para acoger a dichas personas y asumir las consecuencias de su acogida (DO L 212 de 7.8.2001, p. 12).

<sup>(23)</sup> Directiva 2011/95/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de diciembre de 2011, por la que se establecen normas relativas a los requisitos para el reconocimiento de nacionales de terceros países o apátridas como beneficiarios de protección internacional, a un estatuto uniforme para los refugiados o para las personas con derecho a protección subsidiaria y al contenido de la protección concedida (DO L 337 de 20.12.2011, p. 9).

- i) que sean residentes de larga duración de conformidad con la Directiva 2003/109/CE;
  - j) cuya expulsión se haya suspendido por motivos de hecho o de derecho;
  - k) que hayan solicitado la admisión en el territorio de un Estado miembro como trabajadores por cuenta propia o hayan sido admitidos como tales;
  - l) que hayan solicitado la admisión como gente de mar a efectos de empleo o trabajo en cualquier cometido a bordo de buques matriculados en un Estado miembro o que naveguen bajo bandera de este, o hayan sido admitidos como tales.
3. Los Estados miembros podrán decidir que queden excluidos de la aplicación del capítulo II los nacionales de terceros países que hayan sido autorizados a trabajar en el territorio de un Estado miembro por un período no superior a seis meses o que hayan sido admitidos en un Estado miembro para cursar estudios.
4. El capítulo II no se aplicará a los nacionales de terceros países habilitados para trabajar en virtud de un visado.
5. No obstante lo dispuesto en el apartado 2, letra h), del presente artículo, el capítulo III se aplicará a los beneficiarios de protección de conformidad con el Derecho nacional, las obligaciones internacionales o las prácticas de un Estado miembro, si, de conformidad con el Derecho nacional, están autorizados a trabajar.

## CAPÍTULO II

### PROCEDIMIENTO ÚNICO DE SOLICITUD Y PERMISO ÚNICO

#### Artículo 4

##### Procedimiento único de solicitud

1. La solicitud de expedición, modificación o renovación del permiso único se presentará mediante un procedimiento único de solicitud. Los Estados miembros determinarán si deberá presentar la solicitud de permiso único el nacional del tercer país o su empleador. Asimismo, los Estados miembros podrán permitir que cualquiera de los dos presente la solicitud.
2. La solicitud de un permiso único se considerará y examinará bien cuando el nacional de un tercer país esté residiendo fuera del territorio del Estado miembro en el que desea ser admitido, bien cuando ya esté residiendo en el territorio de dicho Estado miembro como titular de un permiso de residencia válido. Todo Estado miembro también podrá aceptar, de conformidad con su Derecho nacional, las solicitudes de permiso único presentadas por otros nacionales de terceros países que se encuentren legalmente en su territorio.
3. Los Estados miembros examinarán la solicitud presentada según lo dispuesto en el apartado 1 y adoptarán la decisión de expedir, modificar o renovar el permiso único, siempre que el solicitante reúna las condiciones establecidas por el Derecho de la Unión o nacional. La decisión de expedición, modificación o renovación del permiso único constituirá un único acto administrativo que combine permiso de residencia y permiso de trabajo.
4. Siempre que se cumplan los requisitos establecidos por el Derecho de la Unión o nacional y cuando un Estado miembro expida permisos únicos únicamente en su territorio, el Estado miembro de que se trate expedirá al nacional de un tercer país el visado necesario para obtener un permiso único.
5. Cuando se reúnan las condiciones previstas a tal efecto, los Estados miembros expedirán el permiso único a los nacionales de terceros países que soliciten la admisión y a los nacionales de terceros países ya admitidos que soliciten la renovación o la modificación de sus permisos de residencia tras la entrada en vigor de las normas nacionales de desarrollo.

#### Artículo 5

##### Autoridad competente

1. Los Estados miembros designarán una autoridad competente encargada de recibir las solicitudes y expedir el permiso único.
2. La autoridad competente adoptará una decisión sobre la solicitud de un permiso único lo antes posible y en todo caso en los noventa días siguientes a la fecha de presentación de una solicitud completa.

El plazo contemplado en el párrafo primero incluirá la comprobación de la situación del mercado laboral cuando dicha comprobación se efectúe en relación con una solicitud individual de permiso único.

Las consecuencias en caso de no haberse adoptado ninguna decisión en el plazo establecido en el presente apartado se determinarán en virtud del Derecho nacional.

3. La autoridad competente notificará su decisión por escrito al solicitante, de conformidad con los procedimientos de notificación establecidos en el Derecho nacional aplicable. Cuando sea el empleador del nacional de un tercer país quien presente la solicitud, los Estados miembros se asegurarán de que el empleador informe al nacional del tercer país sobre la situación de la solicitud y del resultado de esta en un plazo oportuno.

4. Si la información o los documentos presentados en apoyo de la solicitud son incompletos según los criterios especificados en el Derecho nacional, la autoridad competente comunicará al solicitante por escrito qué información o documentos complementarios se requieran y fijará un plazo razonable para la presentación de los mismos. Se suspenderá el plazo establecido en el apartado 2, párrafo primero, del presente artículo y el período de tiempo adicional a que se refiere el artículo 8, apartado 3, hasta que la autoridad competente u otras autoridades correspondientes hayan recibido la información complementaria que se requiera. Si vencido el plazo otorgado no se han presentado la información o los documentos complementarios requeridos, la autoridad competente podrá rechazar la solicitud.

#### Artículo 6

##### Permiso único

1. Los Estados miembros expedirán el permiso único utilizando el modelo uniforme establecido en el Reglamento (CE) n.º 1030/2002 e incluirán la información sobre el permiso de trabajo de conformidad con su anexo, letra a), punto 12, y letra a), punto 16.

Los Estados miembros podrán incluir en formato papel datos adicionales relacionados con la relación laboral del nacional de un tercer país, como, por ejemplo, el nombre y la dirección del empleador, el lugar de trabajo, el tipo de trabajo, las horas de trabajo y la remuneración, o bien almacenar tales datos en el formato electrónico al que se refieren el artículo 4 del Reglamento (CE) n.º 1030/2002 y su anexo, letra a), punto 20. De conformidad con el artículo 4 del Reglamento (CE) n.º 1030/2002, un nacional de un tercer país al que se expida el permiso único tendrá derecho a verificar la información personal contenida en dicho permiso y, en su caso, a que se rectifique o suprima.

2. Cuando expidan el permiso único, los Estados miembros no expedirán ningún permiso adicional como prueba de autorización de acceso al mercado de trabajo.

#### Artículo 7

##### Permisos de residencia expedidos con fines distintos de trabajo

1. Cuando expidan los permisos de residencia con fines distintos de trabajo de conformidad con el Reglamento (CE) n.º 1030/2002, los Estados miembros incluirán la información sobre la autorización para trabajar, independientemente del tipo de permiso de que se trate.

Los Estados miembros podrán incluir en formato papel datos adicionales relacionados con la relación laboral del nacional de un tercer país, como, por ejemplo, el nombre y la dirección del empleador, el lugar de trabajo, el tipo de trabajo, las horas de trabajo y la remuneración, o bien almacenar tales datos en el formato electrónico al que se refieren el artículo 4 del Reglamento (CE) n.º 1030/2002 y su anexo, letra a), punto 20. De conformidad con el artículo 4 del Reglamento (CE) n.º 1030/2002, un nacional de un tercer país al que se expida el permiso de residencia tendrá derecho a verificar la información adicional contenida en dicho permiso y, en su caso, a que se rectifique o suprima dicha información.

2. Cuando expidan los permisos de residencia de conformidad con el Reglamento (CE) n.º 1030/2002, los Estados miembros no expedirán ningún permiso adicional como prueba de autorización de acceso al mercado de trabajo.

#### Artículo 8

##### Garantías procesales

1. Toda decisión por la que se deniegue una solicitud de expedición, modificación o renovación del permiso único o por la que se retire el permiso único de acuerdo con criterios previstos en el Derecho de la Unión o nacional deberá motivarse debidamente en una notificación escrita.

2. Toda decisión por la que se deniegue una solicitud de expedición, modificación o renovación del permiso único o por la que se retire el permiso único, tendrá en cuenta las circunstancias específicas del caso y respetará el principio de proporcionalidad de conformidad con el Derecho de la Unión y nacional. Dicha decisión podrá recurrirse en el Estado miembro de que se trate, de conformidad con el Derecho nacional. La notificación escrita, a la que se refiere el apartado 1, indicará el tribunal o la autoridad administrativa ante los que la persona interesada podrá interponer recurso, así como el plazo para interponerlo.

3. El plazo para adoptar una decisión con arreglo al artículo 5, apartado 2, podrá prorrogarse por un período adicional de treinta días, en circunstancias excepcionales y debidamente justificadas relacionadas con la complejidad de la solicitud, mediante una notificación o una comunicación al solicitante de conformidad con los procedimientos establecidos por el Derecho nacional.

4. El plazo a que se refiere el artículo 11, apartado 3, párrafo tercero, podrá prorrogarse por un período adicional de quince días, en circunstancias excepcionales y debidamente justificadas.

#### Artículo 9

##### **Acceso a la información**

Los Estados miembros facilitarán el acceso y, cuando así se les solicite, proporcionarán a los nacionales de terceros países y a sus futuros empleadores:

- a) información adecuada sobre todos los documentos justificativos necesarios para una solicitud y, en su caso, sobre las tasas aplicables;
- b) información sobre las condiciones de entrada y residencia, incluidos los derechos, las obligaciones y las garantías procesales, incluidas las vías de reparación jurídica, de los nacionales de terceros países y de los miembros de sus familias, así como información sobre las organizaciones de trabajadores de conformidad con el Derecho nacional.

#### Artículo 10

##### **Tasas**

Los Estados miembros podrán exigir el pago de tasas por la tramitación de las solicitudes de conformidad con la presente Directiva. El importe de las tasas exigidas por un Estado miembro para tramitar las solicitudes no podrá ser desproporcionado ni excesivo. Cuando sea el empleador el que abone las tasas correspondientes a la tramitación de las solicitudes, no tendrá derecho a exigir el importe de dichas tasas al nacional de un tercer país.

#### Artículo 11

##### **Derechos conferidos por el permiso único**

1. El permiso único expedido habilitará a su titular, durante su período de validez, como mínimo a:
  - a) entrar y residir en el territorio del Estado miembro que haya expedido el permiso único, siempre que el titular reúna todos los requisitos de admisión de conformidad con el Derecho nacional;
  - b) gozar de libre acceso a todo el territorio del Estado miembro de expedición, dentro de los límites previstos por el Derecho nacional;
  - c) ejercer la actividad laboral específica autorizada en virtud del permiso único de conformidad con el Derecho nacional;
  - d) estar informado de sus propios derechos asociados al permiso conferidos en virtud de la presente Directiva u otras disposiciones del Derecho de la Unión o nacional.
2. Los Estados miembros permitirán que el titular de un permiso único cambie de empleador. Los Estados miembros podrán supeditar el derecho de un titular de un permiso único a cambiar de empleador a cualquiera de las condiciones establecidas en el apartado 3.
3. Durante el período de validez de un permiso único, los Estados miembros podrán:
  - a) exigir que los cambios de empleador sean notificados a las autoridades competentes del Estado miembro de que se trate, de conformidad con los procedimientos establecidos en el Derecho nacional;
  - b) exigir que los cambios de empleador estén sujetos a una comprobación de la situación del mercado laboral si el Estado miembro de que se trate realiza comprobaciones de la situación del mercado laboral para las solicitudes de permiso único;
  - c) exigir un período mínimo durante el cual el titular del permiso único esté obligado a trabajar para el primer empleador.

El período mínimo a que se refiere el párrafo primero, letra c), no podrá exceder de la duración del contrato de trabajo o del período de validez del permiso. En cualquier caso, no podrá exceder de seis meses. Los Estados miembros permitirán al titular de un permiso único cambiar de empleador antes de que expire dicho período mínimo, en casos debidamente justificados de incumplimiento grave por parte del empleador de las condiciones contractuales de la relación laboral.

Cuando el Estado miembro exija que se notifique un cambio de empleador de conformidad con el párrafo primero, letra a), el derecho del titular del permiso único a cambiar de empleador podrá suspenderse durante un período máximo de cuarenta y cinco días a partir de la fecha de notificación a las autoridades nacionales competentes. Durante ese período, las autoridades nacionales competentes podrán verificar si se cumplen las condiciones establecidas en el párrafo primero, letras b) y c), según proceda, y verificar también si se siguen cumpliendo los demás requisitos establecidos en el Derecho de la Unión o nacional. El Estado miembro podrá oponerse al cambio de empleo durante el citado período de cuarenta y cinco días.

4. El desempleo no constituirá en sí mismo un motivo para retirar un permiso único siempre que:

- a) el período total de desempleo no exceda de tres meses durante el período de validez de un permiso único, o de seis meses si el nacional de un tercer país ha sido titular del permiso único durante más de dos años;
- b) el inicio y, en su caso, el final de cualquier período de desempleo se notifiquen a las autoridades competentes del Estado miembro de que se trate, de conformidad con los procedimientos nacionales pertinentes.

Como excepción a lo dispuesto en el párrafo primero, letra a), el Estado miembro podrá permitir que el titular de un permiso único permanezca desempleado durante un período más largo.

A los efectos del párrafo primero, letra b), los Estados miembros determinarán si debe ser el nacional de un tercer país o su empleador quien lo notifique a las autoridades competentes.

Durante períodos de desempleo superiores a tres meses, los Estados miembros podrán exigir a los titulares del permiso único que aporten pruebas de que disponen de recursos suficientes para mantenerse sin recurrir al sistema de asistencia social del Estado miembro de que se trate.

Cuando un titular de un permiso único desempleado encuentre un nuevo empleador dentro del período permitido de desempleo a que se refiere el presente apartado, y un Estado miembro supedita el acceso al nuevo empleo a cualquiera de las condiciones establecidas en el apartado 3, permitirá al titular del permiso único permanecer en su territorio hasta que las autoridades competentes hayan verificado el cumplimiento de las condiciones establecidas en el apartado 3, aun cuando el período de desempleo autorizado haya expirado.

5. Si el permiso único caducase durante el procedimiento para su renovación, los Estados miembros permitirán al nacional de un tercer país permanecer en su territorio como si fuese titular de un permiso único hasta que las autoridades competentes hayan adoptado una decisión sobre la solicitud de renovación.

6. Cuando, de conformidad con los procedimientos establecidos en el Derecho nacional, las autoridades competentes del Estado miembro determinen que existen motivos razonables para creer que el titular del permiso único ha estado sometido a unas condiciones de trabajo especialmente abusivas, tal como se definen en el artículo 2, letra i), de la Directiva 2009/52/CE del Parlamento Europeo y del Consejo <sup>(24)</sup>, dicho Estado miembro ampliará tres meses el período de desempleo autorizado a que se refiere el apartado 4 del presente artículo.

### CAPÍTULO III

#### DERECHO A LA IGUALDAD DE TRATO

##### *Artículo 12*

##### **Derecho a la igualdad de trato**

1. Los trabajadores de terceros países a que se refiere el artículo 3, apartado 1, letras b) y c), gozarán de igualdad de trato con los trabajadores nacionales en el Estado miembro en que residan al menos en lo que se refiere a:

- a) condiciones de empleo y laborales, también en lo que se refiere a la remuneración, el despido, el horario de trabajo, los permisos y las vacaciones, y la igualdad de trato de hombres y mujeres, así como en materia de salud y seguridad en el trabajo;
- b) derecho a la huelga y a la acción sindical, de conformidad con el Derecho y las prácticas nacionales del Estado miembro, y a la libertad de asociación, afiliación y la participación en organizaciones de trabajadores o empresarios o en cualquier organización profesional, incluidos los derechos y los beneficios que tal tipo de organización pueda procurar, como el derecho a negociar y a concertar convenios colectivos, sin perjuicio de las disposiciones nacionales en materia de orden público y seguridad pública;

<sup>(24)</sup> Directiva 2009/52/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 18 de junio de 2009, por la que se establecen normas mínimas sobre las sanciones y medidas aplicables a los empleadores de nacionales de terceros países en situación irregular (DO L 168 de 30.6.2009, p. 24).

- c) la educación y formación profesional;
- d) el reconocimiento de los títulos, certificados y otras cualificaciones profesionales, de conformidad con los procedimientos nacionales aplicables;
- e) ramas de la seguridad social, tal como se definen en el Reglamento (CE) n.º 883/2004;
- f) beneficios fiscales, siempre que se considere que el trabajador tiene su residencia fiscal en el Estado miembro de que se trate;
- g) acceso a los bienes y servicios y la obtención de bienes y servicios ofrecidos al público, incluidos los procedimientos de acceso a la vivienda pública y privada contemplados en el Derecho nacional, sin perjuicio de la libertad de contratación de conformidad con el Derecho de la Unión y nacional;
- h) servicios de asesoría y de información proporcionados por las oficinas de empleo.

2. Los Estados miembros podrán restringir la igualdad de trato:

- a) en lo que respecta al apartado 1, letra c):
  - i) limitando su aplicación a los trabajadores de terceros países que tienen un empleo o que lo hayan tenido y estén inscritos como desempleados,
  - ii) excluyendo a los trabajadores de terceros países que han sido admitidos en su territorio de conformidad con la Directiva (UE) 2016/801,
  - iii) excluyendo los créditos y becas de estudio y de manutención u otros tipos de créditos y becas,
  - iv) estableciendo requisitos previos específicos, incluidos un conocimiento adecuado de la lengua y el pago de las tasas de matrícula de conformidad con el Derecho nacional, con respecto al acceso a la universidad y a la enseñanza y la formación postsecundaria, así como a la enseñanza y la formación profesional que no está directamente relacionada con la actividad laboral específica;
- b) limitando los derechos conferidos en virtud del apartado 1, letra e), a los trabajadores de terceros países, pero sin restringir dichos derechos para los trabajadores de terceros países que tienen un empleo o que lo hayan tenido durante un período mínimo de seis meses y que estén registrados como desempleados.

Además, los Estados miembros podrán decidir que el apartado 1, letra e) en lo que se refiere a las prestaciones familiares no se aplique a los nacionales de terceros países que hayan sido autorizados a trabajar en el territorio de un Estado miembro por un período no superior a seis meses, ni a los nacionales de terceros países que hayan sido admitidos para cursar estudios, ni a los nacionales de terceros países que hayan sido autorizados a trabajar en virtud de un visado;

- c) en lo que respecta al apartado 1, letra f), y en cuanto a los beneficios fiscales, limitando su aplicación a los casos en los que el lugar de residencia registrado o habitual de los miembros de la familia del trabajador de un tercer país para los que el trabajador del tercer país solicita tales beneficios se encuentre en el territorio del Estado miembro de que se trate;
- d) en lo que respecta al apartado 1, letra g):
  - i) limitando su aplicación a los trabajadores de terceros países que tienen un empleo,
  - ii) restringiendo el acceso a la vivienda, excepto para el alquiler de una residencia privada, dentro de los límites previstos por el Derecho nacional.

3. El derecho a la igualdad de trato establecido en el apartado 1 se entenderá sin perjuicio del derecho del Estado miembro a retirar o denegar la renovación del permiso de residencia expedido con arreglo a la presente Directiva, el permiso de residencia expedido con fines distintos del trabajo o cualquier otra autorización para trabajar en un Estado miembro.

4. Los trabajadores de terceros países que se trasladen a un tercer país, o sus supérstites que residan en terceros países y sean titulares de derechos generados por esos trabajadores recibirán las pensiones legales por vejez, invalidez o fallecimiento derivadas del empleo anterior de tales trabajadores y adquiridas con arreglo a la legislación mencionada en el artículo 3 del Reglamento (CE) n.º 883/2004, en las mismas condiciones y en las mismas cuantías que los nacionales de los Estados miembros de que se trate cuando se trasladan a un tercer país.

### Artículo 13

#### Seguimiento, evaluación, inspecciones y sanciones

1. Los Estados miembros establecerán medidas para prevenir posibles abusos y sancionar infracciones por parte de los empleadores de las disposiciones nacionales sobre la igualdad de trato adoptadas en virtud del artículo 12. Las medidas incluirán el seguimiento, las evaluaciones y, cuando proceda, las inspecciones, especialmente en los sectores donde existe un mayor riesgo de violaciones de los derechos laborales, de conformidad con el Derecho o las prácticas administrativas nacionales.

2. Los Estados miembros establecerán sanciones a los empleadores que no hayan cumplido sus obligaciones en el marco de la presente Directiva. Dichas sanciones serán efectivas, proporcionadas y disuasorias.
3. Los Estados miembros garantizarán que los servicios encargados de la inspección de trabajo u otras autoridades competentes y, cuando el Derecho nacional así lo establezca para los nacionales del Estado miembro, las organizaciones que representan los intereses de los trabajadores tengan acceso al lugar de trabajo. Cuando el empleador proporcione el alojamiento y cuando así esté previsto por el Derecho nacional para los nacionales del Estado miembro, el acceso al lugar de trabajo incluirá el acceso a dicho alojamiento, siempre que el trabajador del tercer país dé su consentimiento a dicho acceso.

#### Artículo 14

### Facilitación de las denuncias y vías de reparación jurídica

1. Los Estados miembros garantizarán que existan mecanismos eficaces a través de los cuales los trabajadores de terceros países puedan presentar denuncias contra sus empleadores:
  - a) de forma directa;
  - b) a través de terceros que, de conformidad con los criterios establecidos en su Derecho nacional, tengan un interés legítimo en garantizar el cumplimiento de la presente Directiva y las disposiciones nacionales adoptadas de conformidad con la presente Directiva, y
  - c) a través de una autoridad competente del Estado miembro cuando así lo disponga el Derecho nacional.
2. Los Estados miembros garantizarán que los terceros a que se refiere el apartado 1, letra b), puedan intervenir, en nombre de un trabajador de un tercer país o en apoyo de este, con el consentimiento de dicho trabajador de un tercer país, en cualquier procedimiento de orden administrativo o civil destinado a hacer cumplir la presente Directiva y las disposiciones nacionales adoptadas con arreglo a la presente Directiva.
3. Los Estados miembros garantizarán que los trabajadores de terceros países tengan el mismo acceso que los nacionales del Estado miembro en el que residan:
  - a) a medidas de protección contra el despido u otro trato desfavorable por parte del empleador como reacción a una denuncia dentro de la empresa, o
  - b) a cualquier procedimiento jurídico destinado a hacer cumplir la presente Directiva y las disposiciones nacionales adoptadas de conformidad con la presente Directiva.

#### CAPÍTULO IV

### DISPOSICIONES FINALES

#### Artículo 15

### Disposiciones más favorables

1. La presente Directiva se aplicará sin perjuicio de disposiciones más favorables de:
  - a) el Derecho de la Unión, incluidos los acuerdos bilaterales o multilaterales celebrados entre la Unión, o la Unión y sus Estados miembros, por una parte, y uno o varios terceros países, por otra parte, y
  - b) acuerdos bilaterales o multilaterales celebrados entre uno o más Estados miembros y uno o más terceros Estados.
2. La presente Directiva se entenderá sin perjuicio del derecho de los Estados miembros a adoptar o mantener disposiciones más favorables para las personas a las que se aplica.

#### Artículo 16

### Información al público

Los Estados miembros ofrecerán al público información fácilmente accesible y actualizada periódicamente, también a través de fuentes accesibles en los terceros países pertinentes:

- a) sobre las condiciones de admisión y residencia de los nacionales de terceros países en su territorio con el fin de trabajar;

- b) sobre todos los documentos justificativos necesarios para la solicitud de un permiso único;
- c) sobre las condiciones de entrada y residencia, incluidos los derechos, las obligaciones y las garantías procesales, de los nacionales de terceros países y a los miembros de su familia.

#### Artículo 17

### Presentación de informes

1. Con carácter periódico, y por primera vez a más tardar el 21 de mayo de 2029, la Comisión presentará un informe al Parlamento Europeo y al Consejo sobre la aplicación de la presente Directiva en los Estados miembros y propondrá las modificaciones que considere necesarias.
2. Por primera vez a más tardar el 30 de junio de 2028 y cada año posteriormente, los Estados miembros presentarán a la Comisión (Eurostat) estadísticas sobre el número de nacionales de terceros países que hayan solicitado un permiso único, a los que se haya concedido el permiso único y a los que se haya renovado o retirado el permiso único durante el año natural transcurrido, de acuerdo con lo dispuesto en el Reglamento (CE) n.º 862/2007 del Parlamento Europeo y del Consejo<sup>(25)</sup>. Dichas estadísticas corresponderán a períodos de referencia de un año natural, se desglosarán por tipo de decisión, motivo de la decisión, duración de la validez de los permisos, ciudadanía, sexo y edad y, cuando se conozca, por ocupación, y se comunicarán en un plazo de seis meses a partir del final del período de referencia.

#### Artículo 18

### Transposición

1. Los Estados miembros pondrán en vigor las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas necesarias para dar cumplimiento al artículo 2, punto 2, el artículo 3, apartados 2 y 5, el artículo 4, apartados 1, 2 y 4, el artículo 5, apartados 2, 3 y 4, el artículo 6, apartado 1, el artículo 7, apartado 1, el artículo 8, apartados 2, 3 y 4, el artículo 9, el artículo 10, el artículo 11, apartado 1, letra d), el artículo 11, apartados 2 a 6, el artículo 12, apartado 1, letras a), b), g) y h), el artículo 12, apartado 2, letra d), inciso ii), los artículos 13, 14, 16 y 17, a más tardar el 21 de mayo de 2026. Comunicarán inmediatamente a la Comisión el texto de dichas disposiciones.

Cuando los Estados miembros adopten dichas disposiciones, estas incluirán una referencia a la presente Directiva o irán acompañadas de dicha referencia en su publicación oficial. Incluirán, asimismo, una mención que precise que las referencias hechas en las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas en vigor a la Directiva derogada por la presente Directiva se entenderán hechas a la presente Directiva. Los Estados miembros establecerán las modalidades de la mencionada referencia y la formulación de dicha mención.

2. Los Estados miembros comunicarán a la Comisión el texto de las principales disposiciones de Derecho interno que adopten en el ámbito regulado por la presente Directiva.

#### Artículo 19

### Derogación

Queda derogada la Directiva 2011/98/UE con efecto a partir del 22 de mayo de 2026, sin perjuicio de las obligaciones de los Estados miembros relativas al plazo de transposición al Derecho interno de la Directiva que figura en el anexo I.

Las referencias a la Directiva derogada se entenderán hechas a la presente Directiva con arreglo a la tabla de correspondencias que figura en el anexo II.

#### Artículo 20

### Entrada en vigor y aplicación

La presente Directiva entrará en vigor a los veinte días de su publicación en el *Diario Oficial de la Unión Europea*.

El artículo 1, el artículo 2, puntos 1, 3 y 4, el artículo 3, apartados 1, 3 y 4, el artículo 4, apartados 3 y 5, el artículo 5, apartado 1, el artículo 6, apartado 2, el artículo 7, apartado 2, el artículo 8, apartado 1, el artículo 11, apartado 1, letras a), b) y c), el artículo 12, apartado 1, letras c) a f), el artículo 12, apartado 2, letras a), b) y c) y d), inciso i), el artículo 12, apartados 3 y 4, y el artículo 15, se aplicarán a partir del 22 de mayo de 2026.

<sup>(25)</sup> Reglamento (CE) n.º 862/2007 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 11 de julio de 2007, sobre las estadísticas comunitarias en el ámbito de la migración y la protección internacional y por el que se deroga el Reglamento (CEE) n.º 311/76 del Consejo relativo a la elaboración de estadísticas de trabajadores extranjeros (DO L 199 de 31.7.2007, p. 23).

*Artículo 21***Destinatarios**

Los destinatarios de la presente Directiva son los Estados miembros de conformidad con los Tratados.

Hecho en Estrasburgo, el 24 de abril de 2024.

*Por el Parlamento Europeo*

*La Presidenta*

R. METSOLA

*Por el Consejo*

*El Presidente*

M. MICHEL

---

## ANEXO I

**Plazos de transposición al Derecho interno**  
**(a que se refiere el artículo 19)**

Directiva	Plazo de transposición
2011/98/UE	25 de diciembre de 2013

## ANEXO II

## Tabla de correspondencias

Directiva 2011/98/UE	Presente Directiva
Artículo 1	Artículo 1
Artículo 2	Artículo 2
Artículo 3	Artículo 3
—	Artículo 3, apartado 5
Artículo 4, apartado 1, primera y segunda frase	Artículo 4, apartado 1, primera y segunda frase
Artículo 4, apartado 1, tercera frase	Artículo 4, apartado 2
Artículo 4, apartado 2	Artículo 4, apartado 3
Artículo 4, apartado 3	Artículo 4, apartado 4
Artículo 4, apartado 4	Artículo 4, apartado 5
Artículo 5	Artículo 5
Artículo 6	Artículo 6
Artículo 7	Artículo 7
Artículo 8	Artículo 8
—	Artículo 8, apartado 3
—	Artículo 8, apartado 4
Artículo 9	Artículo 9, letra a)
—	Artículo 9, letra b)
Artículo 10	Artículo 10
Artículo 11	Artículo 11, apartado 1
—	Artículo 11, apartados 2 a 5
Artículo 12	Artículo 12
—	Artículo 13
—	Artículo 14
Artículo 13	Artículo 15
Artículo 14	Artículo 16, letra a)
—	Artículo 16, letras b) y c)
Artículo 15	Artículo 17
Artículo 16	Artículo 18
—	Artículo 19
Artículo 17	Artículo 20
Artículo 18	Artículo 21
—	Anexo I
—	Anexo II